

CONSEJERIA DE EMPLEO**CADIZ****XII CONVENIO APM TERMINALS ALGECIRAS, S.A.****CODIGO DEL CONVENIO: 11001962011990****Índice****Capítulo I. Disposiciones generales**

Artículo 1.- Ámbito de aplicación

Artículo 2.- Comisión paritaria

Artículo 3.- Funciones de la comisión paritaria

Artículo 4.- Paz laboral

Artículo 5.- Garantiza (ad personam)

Capítulo II. Clasificación del personal

Artículo 6.- Clasificación profesional

Artículo 7.- Grupos profesionales

Artículo 8.- Categorías profesionales

Artículo 9.- Trabajos de categoría superior

Capítulo III. Jornada, vacaciones, excedencias y permisos

Artículo 10.- Jornada laboral

Artículo 11.- Jornada normal

Artículo 12.- Jornada intensiva

Artículo 13.- Interrupción por bocado

Artículo 14.- Disfrute de días compensatorios

Artículo 15.- Vacaciones



Artículo 16.- Jornada prolongada

Artículo 17.- Fiesta patronal

Artículo 18.- Licencias

Artículo 18.BIS.- Cobertura de vacantes

Capítulo IV. Estructura salarial

Artículo 19.- Salario

Artículo 20.- Plus de turno

Artículo 21.- Pagas extraordinarias

Artículo 22.- Aumentos periódicos por tiempo de servicio

Artículo 23.- Horas extraordinarias

Artículo 24.- Plus flexibilidad horaria

Capítulo V. Empleo

Artículo 25.- Modalidades de contratación

Artículo 26.- Contrato a tiempo parcial con contrato de relevo

Artículo 27.- Notificación de la contratación

Artículo 28.- Jubilados de otras empresas

Artículo 29.- Sucesión de empresa

Capítulo VI. Ship planner, reten de mantenimiento y relevos en grúas

Artículo 30.- Pacto plena dedicación para ship planners

Artículo 31.- Reten de mantenimiento

Artículo 32.- Relevos del personal de grúas

Capítulo VII. Formación profesional continua y promoción

Artículo 33.- Formación

Artículo 34.- Cursos de formación





Artículo 35.- Promoción y ascensos

Capítulo VIII. Mejoras sociales

Artículo 36.- Compensación económica por I.T.

Artículo 37.- Premio disminución de absentismo

Artículo 38.- Ayuda escolar

Artículo 39.- Seguro complementario

Artículo 40.- Jubilación

Artículo 41.- Bases de cotización

Artículo 42.- Premio de natalidad y nupcialidad

Capitulo IX. Derechos sindicales

Artículo 43.- Garantías sindicales

Artículo 44.- Secciones sindicales

Capitulo X. Seguridad, salud laboral y prevención de riesgos laborales

Artículo 45.- Prevención de riesgos

Artículo 46.- Participación de los trabajadores

Artículo 47.- Delegados de prevención

Artículo 48.- El comité de seguridad y salud

Artículo 49.- Reconocimiento médico anual

Artículo 50.- Ropa de trabajo

Artículo 51.- Trabajos tóxicos, penosos y peligrosos

Capitulo XI. Reglamento de faltas y sanciones

Artículo 52.- Faltas y sanciones. Procedimiento

Artículo 53.- Prescripción de faltas y sanciones

Artículo 54.- Extinción de la responsabilidad disciplinaria





Artículo 55.- Clasificación de las faltas

Artículo 56.- Sanciones

Disposición final primera

Disposición final segunda

Disposición transitoria primera

Disposición transitoria segunda

Disposición transitoria tercera

Disposición transitoria cuarta

Anexo I. Tabla salario base

Anexo II. Plus de producción

Anexo III. Horas extraordinarias

Anexo IV. Composición de los turnos

Anexo V. Calendario laboral

Anexo VI. Nueva tabla de producción/volumen

Anexo VII. Acuerdo gruistas de puerta

Anexo VIII: Acuerdo reorganización departamento mantto. 72

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

Territorial.- El presente Convenio obliga a la Empresa APM TERMINALS ALGECIRAS, S.A., ubicada en el Muelle Juan Carlos I, Puerto Bahía de Algeciras.

Personal.- El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la Empresa APM TERMINALS ALGECIRAS S.A., y el personal de la misma. Quedan excluidos aquellos trabajadores que tengan suscrito o suscriban con la Empresa un contrato o documento individual en el que expresamente se pacte esa exclusión y se considere Personal fuera de Convenio, para los puestos que así se determinen.

Temporal.- La vigencia del presente Convenio será desde el 1 de Abril de 2010





hasta el 31 de Marzo de 2013, con la excepción de aquellas materias en que se establezca una fecha distinta de aplicación.

Las partes quedan facultadas para proceder a la denuncia del presente Convenio, con un preaviso mínimo de 1 mes para el vencimiento del mismo.

Denunciado o vencido el mismo continuará aplicándose en todos sus términos, en tanto entre en vigor el nuevo Convenio que lo sustituya.

Artículo 2. Comisión paritaria.

Toda duda, cuestión o divergencia que con motivo de la interpretación o cumplimiento de este Convenio que se suscite, será sometida como trámite previo a cualquier reclamación ante la jurisdicción competente.

A fin de abordar el tratamiento de cuantas cuestiones se susciten por la interpretación o aplicación del presente Convenio, ambas partes constituyen por la misma duración del mismo, una COMISION PARITARIA, compuesta por cinco representantes de la Dirección de la Empresa, y otros cinco por la representación de los trabajadores.

Artículo 3. Funciones de la comisión paritaria.

La Comisión Paritaria intervendrá con carácter preceptivo y previo a la vía judicial o de medidas de presión, como mediadora en los conflictos que pudieran surgir con motivo de la aplicación o interpretación del presente Convenio.

El procedimiento de reclamación se iniciará mediante escrito de uno de los interesados ante la Comisión Paritaria, suficientemente motivado, debiendo concretar en todo caso el objeto de la reclamación y pretensión de la parte.

A partir de la recepción de dicho escrito, la Comisión Paritaria, se reunirá cuantas veces sea necesario y recibirá cuanta información de todo tipo, sea conveniente, debiendo resolver en un plazo máximo de 15 días naturales desde la recepción del escrito de reclamación.

Los componentes de la Comisión Paritaria serán de 5 miembros por parte de la Empresa y otros 5 por parte del Comité de Empresa:

El interesado solicitará por escrito dirigido a la Comisión Paritaria la actuación de la misma y si en el plazo de un mes ésta no se hubiera pronunciado quedará expedito su derecho a accionar ante la jurisdicción competente.

La Comisión Paritaria, tendrá como función además de la interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el Convenio la siguiente función específica:





- Control de la evolución de los niveles de empleo en el ámbito real del Convenio y seguimiento del cumplimiento de todo lo que en materia de empleo se pacte en el mismo, para ello anualmente se facilitará al Comité de Empresa el censo actualizado de personal con los datos siguientes, sin perjuicio de lo establecido en la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal: nombre y apellidos, clasificación profesional, naturaleza del contrato y puesto/departamento al que está adscrito cada trabajador.

- Cualquier otra competencia que expresamente le venga atribuida en el presente Convenio Colectivo o que las partes acuerden durante la vigencia del mismo.

De las Actas de las Sesiones:

De las reuniones de la Comisión Paritaria se levantará un Acta sucinta en la que se reflejarán, puntualmente, los acuerdos que se alcancen. Aquellas manifestaciones de las partes que no sean contenidos de Acuerdos, podrán ser incluidas en las Actas.

Para su validez, las Actas deberán ser aprobadas por la comisión, mediante la firma de las partes. Dicha aprobación se efectuará en la misma sesión de la reunión.

Artículo 4. Paz laboral.

Durante la vigencia del presente Convenio, ambas partes se comprometen a no llevar a cabo acciones, tanto de presión como jurídico-administrativas, que impliquen interrupción en el proceso normal de trabajo, para variar cualquier norma del presente Convenio.

Artículo 5. Garantía (ad personam).

Si algún trabajador viniera disfrutando de condiciones más beneficiosas que las aquí establecidas, aquéllas le serían respetadas.

Capítulo II. Clasificación del personal.

Artículo 6. Clasificación profesional.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen serán clasificados en Grupos Profesionales y estos a su vez en Categorías Profesionales.

Artículo 7. Grupos profesionales.

Los grupos profesionales que se establecen, son los siguientes:

1. Administración

2. Especialistas

3. Operaciones

Artículo 8. Categorías profesionales.

Las Categorías profesionales que, a título meramente enunciativo, se establecen dentro de cada grupo profesional son las siguientes:

1. Administración:

A. Jefe de Departamento (Personal fuera de Convenio)

B. Jefe de Sección.

C. Oficial Administrativo.

D. Auxiliar Administrativo.

2. Especialistas:

A. Jefe de Departamento (Personal fuera de Convenio)

B. Jefe de Sección.

C. Oficial 1º Conductor / Manipulante.

D. Oficial 1º Eléctrico / Mecánico.

E. Oficial 2º Eléctrico / Mecánico

F. Peón Especialista.

3. Operaciones:

A. Jefe de Departamento (Personal fuera de Convenio)

B. Jefe de Sección.

C. Oficial Administrativo Operaciones.

D. Auxiliar Administrativo Operaciones.

Al personal que preste sus servicios a través de una ETT y posteriormente y de forma concatenada pase a formar parte de la plantilla de APM TERMINALS ALGECIRAS, se le computará el 50% del tiempo que hubiera estado contratado en aquella, al efecto de la percepción de las remuneraciones económicas correspondiente al Oficial Administrativo. A partir del 01.01.05.



Los Auxiliares mayores de 23 años y 5 efectivos de servicio en la Empresa, percibirán las remuneraciones económicas correspondientes al Oficial Administrativo, sin que ello implique ascenso a dicha categoría.

El conductor de camión, el de turismo y el manipulante serán oficiales de primera si ejecutan toda clase de reparaciones que no exijan elementos de taller. En los demás casos serán como mínimo oficiales de segunda. Asimismo tendrán la condición de Oficiales de 1ª los conductores de camiones de más de 12 Tm., destinados exclusivamente al tráfico interior de Puertos.

La regulación aplicable a la Categoría de Oficial 2ª Eléctrico ó Mecánico será la establecida en el documento de fecha 27.03.07.

Artículo 9. Trabajos de categoría superior.

Todos los trabajadores, por necesidad de la Empresa, podrán ser destinados a trabajos de categoría superior, abonándoseles en estos casos la diferencia entre los salarios de la categoría desempeñada y la suya. El tiempo de servicio en trabajos de categoría superior será tenido en cuenta a efectos de concurso de ascenso, pero nunca será efectivo para la antigüedad de la nueva categoría que se adquiera.

Capítulo III. Jornada, vacaciones, excedencias y permisos.

Artículo 10. Jornada laboral.

Durante la vigencia del presente Convenio y para el grupo de personal a jornada partida y 2 turnos, se establece la Jornada Laboral anual de 1668 horas.

La jornada laboral para los días 24 y 31 de Diciembre y 5 de Enero finalizará a las 20,00 hrs. con el compromiso formal de que siempre que sea necesario estas jornadas se extenderán 2 horas, teniendo éstas la consideración de extras. Si hubiese operaciones después de las 14,00 hrs. y éstas terminasen antes de las 20,00 hrs., se procedería a adelantar la terminación de la jornada y sólo en el caso de que no hubiera operaciones se terminaría a las 14,00 hrs. Las citadas jornadas se reanudarán a las 00,00 hrs. de los días 26 de Diciembre, 2 y 7 de Enero respectivamente. Si no hubiera operaciones, la reanudación de las jornadas citadas sería a las 06,00 hrs. Se entiende como operaciones tanto las propias del buque como las de preparación de cargas en el patio.

Artículo 11. Jornada normal.

La jornada normal será de 40 horas semanales de Lunes a Viernes. La jornada laboral no podrá finalizar después de las 18:30 horas para los trabajadores que estén realizando estudios, ni de las 19:00 horas para los demás casos. Comprometiéndose el trabajador a acudir al puesto de trabajo en la mañana del



Sábado, en los casos que fuese estrictamente necesario, como p.ej.: entrada y salida de buques y operaciones de carga y descarga. Durante la semana de Fiesta Local, Semana Santa, y los días comprendidos entre el 24 de Diciembre y 5 de Enero, la jornada laboral será de 08:00 horas a 15:00 horas, sin que ello implique reducción en el cómputo anual de horas establecido en el Convenio. No obstante, les serán respetadas a los trabajadores las condiciones más beneficiosas. Se acuerda el establecimiento de los turnos que se adjuntan al presente Convenio Colectivo como ANEXO IV.

La Empresa podrá negociar con el Comité de Empresa el establecimiento de nuevos turnos de trabajo y la cuantía del turno.

Artículo 12. Jornada intensiva.

A partir de la firma del Convenio (03/11/11) se establecerá la jornada intensiva durante un período de cinco meses, que comenzará el día 1 de Junio y finalizará el 31 de Octubre sin que ello signifique reducción de horas del cómputo anual.

A partir del 1 de Enero de 2012 la jornada intensiva será del 16 de Mayo al 31 de Octubre, sin que ello signifique reducción de cómputo de horas anual.

La jornada intensiva de trabajo para todo el personal afecto al presente Convenio será de 35 horas semanales, de lunes a viernes.

Se establece una jornada intensiva de 08:00 a 15:00 horas para los viernes del año que correspondan según calendario para el personal administrativo no sujetos a turnos, siempre y cuando no impliquen una reducción de la jornada anual de aplicación.

El trabajador que realice guardia algún Viernes por la tarde, disfrutará de un día de jornada intensiva, en la misma semana, previo acuerdo con el responsable del Departamento. Durante el período de jornada intensiva podrá establecerse entre la Empresa y los trabajadores un horario flexible que en ningún caso superará el tope máximo en cómputo anual establecido por Convenio.

Artículo 13. Interrupción por bocadillo.

Se establece la duración máxima del tiempo de interrupción por bocadillo de 15 minutos por jornada. El tiempo necesario para trasladarse desde el puesto de trabajo a la cafetería no será incluido en los citados 15 minutos.

Artículo 14. Disfrute de días compensatorios.

El personal disfrutará de los descansos compensatorios que resulten de aplicar los horarios correspondientes a la jornada anual, y se podrá marchar de compensatorio un máximo de 1 a 3 personas por turno, dependiendo del número

de personas que haya en el mismo en cada grupo profesional.

En el caso de que un trabajador tenga que trabajar los días 25 de diciembre, 1 y 6 de enero, tendrá derecho al disfrute de un día de descanso compensatorio.

Los Compensatorios deben solicitarse como mínimo con 4 días de antelación. En el caso de que un Departamento se quedase sin ningún trabajador porque éstos estén de permisos, vacaciones, compensatorios, baja por IT, etc. para realizar las labores mínimas, se actuará de alguna de las siguientes formas por orden de preferencia:

- 1) El puesto vacante se cubrirá, cuando fuese necesario, por sus compañeros en prolongación de jornada del turno entrante y/o saliente y/o horas extraordinarias.
- 2) En el caso de que no se pueda cubrir el puesto vacante, se anulará el/los compensatorios solicitados.

En el caso de que el puesto afectado lo sea por decisión empresarial, la Empresa tendrá la obligación de buscar la solución necesaria para la cobertura de esa ausencia (por ejemplo, Yard Clerk, etc.)

Esta cláusula será revisada al final de cada uno de los años de vigencia del presente Convenio para ver si existe algún problema de interpretación, en cuyo caso la Comisión Paritaria procederá a su estudio y posible modificación.

Artículo 15. Vacaciones.

Todo el personal afecto al presente Convenio, durante toda la vigencia del mismo, disfrutará de 28 días laborables de vacaciones anuales; los sábados tendrán consideración de laborables y los días festivos no se considerarán como vacaciones; de los cuales 20 al menos serán ininterrumpidos, respetándose, en cualquier caso, los siguientes criterios:

A) Mediante acuerdo entre Empresa y Comité se podrán fijar los períodos de vacaciones de todo el personal. De cualquier forma el cuadro de vacaciones deberá quedar fijado antes del 31 de Marzo de cada año.

B) Los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia para que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares y dentro de este supuesto, se seguirá un estricto turno rotativo, iniciándose por el más antiguo.

C) Los trabajadores que simultaneasen su trabajo con la realización de estudios podrán fraccionar sus vacaciones, haciéndolas coincidir con la época de preparación de exámenes.

D) Periodo vacacional para el personal del 5º turno:

Para el personal de “cinco turnos”, y teniendo en cuenta el número de días compensatorios, se hará un calendario de 14 días de vacaciones, de los cuales 6 serán laborables, que deberán estar fijados antes de la finalización del primer trimestre del año.

Estos días serán abonados por días compensatorios o días de abono. Los días de abono serán abonados en los mismos días y horario que se solicitan.

En todo caso, el uso de este sistema tendrá que ser acordado entre la Empresa y el Trabajador.

E) Los procesos de I.T. interrumpen el cómputo de vacaciones, teniendo el trabajador derecho a disfrute en otro momento, y así mismo si la baja fuera de larga duración y no pudiera ser disfrutado durante el año natural se entienden que las mismas no se disfrutarán.

Para el personal a quinto turno las vacaciones están prorrateadas durante los doce meses del año a razón de 2.5 días por mes / año.

Se podrá marchar de vacaciones un máximo de 1 a 3 personas por turno, dependiendo del número de personas que haya en el mismo en cada grupo profesional.

Artículo 16. Jornada prolongada.

En caso de que el trabajador se encuentre realizando jornadas prolongadas, la Empresa abonará los siguientes importes en concepto de comida y/o desayuno. Estos importes se incluirán en Nómina:

	Abr/10 a Mar/11	Abr/11 a Mar/12	Abr/12 a Mar/13
Comida	10,71 €	10,98 €	11,25 €
Desayuno	3,42 €	3,50 €	3,59 €

No habrán de presentarse justificantes de las consumiciones que se realicen.

El tiempo que se emplee en las comidas será el estrictamente necesario.

En caso de encontrarse la cafetería cerrada, se autoriza que un miembro del turno salga a comprar comida para el resto.

Artículo 17. Fiesta patronal.

Para poder celebrar con toda solemnidad el día 16 de Julio, festividad de Nuestra Señora del Carmen, patrona de los trabajadores incluidos en el ámbito personal



de este Convenio, será considerado día de asueto, sin que ello presuponga obligación de abonar recargo retributivo en el caso de tenerse que atender servicios de ineludible necesidad, ni afecte al número de horas en términos de trabajo efectivo establecido en el cómputo anual.

Artículo 18. Licencias.

1.- El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por algunos de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

A) 18 días naturales en caso de matrimonio del trabajador o formación de pareja de hecho.

B) 5 días naturales, más el uso de la Cláusula 2 de este Artículo, cuando sea necesario, cuando el trabajador necesite realizar desplazamiento en caso de fallecimiento, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica que requiera hospitalización del cónyuge, pareja de hecho o hijos naturales o adoptados legalmente.

C) 3 días naturales, además del uso de la Cláusula 2 de este Artículo cuando el trabajador/a necesite realizar un desplazamiento en caso de fallecimiento, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica que requiera hospitalización de todos los parientes hasta segundo grado (nietos, abuelos, hermanos, padre o madre) de uno u otro cónyuge o pareja de hecho.

D) 2 días por mudanza o desahucio.

E) 1 día por bautismo o primera comunión de hijos naturales o adoptados legalmente y nietos coincidiendo con la fecha de celebración.

F) 1 día en caso de matrimonio de padre o madre, hijos naturales o adoptados legalmente, hermanos o nietos de uno u otro cónyuge o pareja de hecho, coincidiendo con la fecha de celebración.

G) 4 días naturales en caso de nacimiento de hijo, prorrogable a seis en caso de hospitalización o intervención quirúrgica que requiera hospitalización de cónyuge o pareja de hecho.

H) En caso de asistencia médica ineludible del cónyuge o pareja de hecho y / o derecho, o hijos naturales o adoptados legalmente, se autoriza a lo incluido en la Cláusula 2 de este Artículo, previo informe favorable del Servicio Médico de la Empresa y siempre que el trabajador acredite mediante la presentación previa de la correspondiente citación y posterior aportación del certificado de asistencia a consulta.



I) 2 días al año de permiso, no retribuido, por asuntos propios, siempre que se avise con 24 horas de antelación.

J) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

K) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad.

L) El trabajador podrá disfrutar de 3 días de asuntos propios, los cuales serán abonados a la empresa en los mismos días y horario que se solicitan siempre y cuando se acuerde el disfrute y el pago de estos días entre Empresa y trabajador y se solicite, al menos, con 5 días de antelación.

La inclusión de las parejas de hecho y/o derecho queda supeditada a su registro en un Registro Oficial o que el trabajador pueda demostrar un mínimo período de convivencia de cinco años. Esta inclusión no afectaría a los familiares de estas parejas de hecho.

El trabajador sólo disfrutará de los citados permisos por su pareja de hecho o derecho, pero nunca en ambos casos. Es obligatorio que el trabajador certifique al Departamento de Recursos Humanos con la anterioridad suficiente si los permisos los solicitará en el futuro para su cónyuge o para su pareja de hecho.

2.- A efectos de los permisos establecidos en los párrafos anteriores se considera desplazamiento:

- 1 día fuera de la localidad de residencia.
- 2 días fuera de la provincia.
- 3 días fuera de la comunidad autónoma.

3.- El personal que lleve al menos 5 años de servicio, podrá pedir, en caso de verdadera justificación, licencia con medio sueldo hasta un plazo no superior a 60 días, siempre que lo permitan las necesidades de la Empresa.

4.- La asistencia a cursillos de Agente de Aduanas tendrá la consideración de causa de verdadera justificación. Nunca se podrá solicitar esta licencia más de una vez en el transcurso de tres años.

5.- También podrá pedir el personal que lleve un mínimo de cinco años, licencia sin sueldo por un plazo no superior a seis meses, si es para dentro del territorio nacional y doce si es para el extranjero.





Artículo 18.bis. Cobertura de vacantes.

18. bis.1. Las vacantes y ausencias largas serán cubiertas mediante contrataciones.

18. bis.2. Las vacantes y ausencias cortas se cubrirán mediante horas extraordinarias a las que se aplicará el valor fijado en convenio para el año 2006. La cobertura mínima de vacantes y ausencias será la que determine el dictamen de la Inspección de Trabajo.

Capítulo IV. Estructura salarial.

Artículo 19. Salario.

Los incrementos salariales sobre todos los conceptos salariales:

Desde el 01/04/2010 al 31/03/2011:

- Incremento del 2 %.

Desde el 01/04/2011 al 31/03/2012:

- Incremento del 2,5 %.
- Plus de Producción: la cantidad garantizada se fijará en 26 contenedores.
- Nuevo Plus de Producción/Volumen: Será de aplicación la nueva tabla de producción explicada en el ANEXO VI.

Desde el 01/04/2012 al 31/03/2013:

- Incremento del 2,5 %.
- Plus de Producción: la cantidad garantizada se fijará en 26 contenedores
- Nuevo Plus de Producción/Volumen: Será de aplicación la nueva tabla de producción explicada en el ANEXO VI.

Condiciones comunes:

- El resto de la cantidad a distribuir, una vez aplicado el incremento sobre el salario base y los porcentajes establecidos sobre los demás conceptos, incluyendo el precio de la producción variable, irá a Plus Regulación Convenio, teniendo en cuenta que a los colectivos que menos producción variable tienen suban más.
- Los conceptos extrasalariales tendrán el mismo incremento anual pactado para cada año de vigencia de Convenio a excepción de las Horas Extraordinarias, las





cuales no tendrán incremento durante la vigencia del mismo.

Artículo 20. Plus de turno.

Plus de cinco turnos rotativos.

Los trabajadores que realicen su jornada dentro del sistema de Cinco Turnos rotativos devengarán un plus denominado de "Cinco Turnos" abonable en dieciséis pagas. Este plus se incrementará en las siguientes cantidades:

Desde el 01/04/2010 al 31/03/2011	12.217,14.- Euros
Desde el 01/04/2011 al 31/03/2012	12.522,57.- Euros
Desde el 01/04/2012 al 31/03/2013	12.835,63.- Euros

Excepto para aquellos colectivos que se hayan establecidos otros (Shipplanners, Crane Drivers, etc.)

Plus de dos turnos rotativos.

El personal que según los cuadros horarios esté afectado al sistema de trabajo en dos turnos rotativos percibirá el plus establecido, cuya cuantía ascenderá:

Desde el 01/04/2010 al 31/03/2011	3.553,36.- Euros
Desde el 01/04/2011 al 31/03/2012	3.642,20.- Euros
Desde el 01/04/2012 al 31/03/2013	3.733,25.- Euros

Cambio de turnos.

El cambio de turno para el personal de mantenimiento tendrá un valor como sigue a continuación por cada cambio para todos los años de vigencia del Convenio.

Desde el 01/04/2010 al 31/03/2011	24,58.- Euros
Desde el 01/04/2011 al 31/03/2012	25,20.- Euros
Desde el 01/04/2012 al 31/03/2013	25,83.- Euros

Artículo 21. Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias consistirán en una mensualidad (treinta días) de salario base más antigüedad y plus de turno, si correspondiese.

La percepción de las pagas extras será proporcional al tiempo de servicios



prestados en caso de ingresos o ceses.

Las pagas extras serán abonadas en las siguientes fechas:

- 15 de Marzo
- 15 de Junio
- 15 de Septiembre
- 15 de Diciembre.

Artículo 22. Aumentos periódicos por tiempo de servicio.

Con objeto de fomentar y premiar la vinculación del personal a la Empresa, se abonarán trienios en las siguientes cuantías:

Los cinco primeros trienios se devengarán a razón del 5 % del Salario Base Convenio correspondiente a la categoría profesional, y el trienio sexto y los sucesivos a razón del 7,5% del mismo salario determinado.

Lo dispuesto en el párrafo anterior, se entiende sin perjuicio de los derechos adquiridos o en trance de adquisición en el tramo temporal correspondiente.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad, será la del ingreso del trabajador en la Empresa. Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo trabajado en la Empresa; considerándose como efectivamente trabajado todos los meses o días en los que se haya percibido un salario o remuneración, bien sea por los servicios prestados o en vacaciones, licencias retribuidas o cuando se perciba una prestación económica temporal, por accidente de trabajo o enfermedad.

Para el personal de nueva incorporación a partir del 11 de Octubre de 1994 este aumento periódico queda fijado en un 2% del Salario Base por cada trienio.

Se estimará así mismo los servicios prestados en el período de prueba y por el personal interino cuando éste pase a ocupar plaza en la plantilla fija. El importe de cada trienio comenzará a devengarse a partir del primero del mes en que se cumple cada trienio.

Para el personal de nueva incorporación, a partir de la firma del X Convenio, no existirá aumento periódico por año de servicio.

Artículo 23. Horas extraordinarias.

Con las limitaciones establecidas en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores, las Horas Extraordinarias que se realicen se abonarán en base a los siguientes criterios y a razón de los importes que para cada Tipo de Hora





Extraordinaria están establecidos en el Anexo III:

Las horas realizadas de Lunes a Viernes desde las 08:00 horas a las 20.00 horas y las realizadas los Sábados desde las 08.00 a las 12.00 horas se denominarán Tipo 75.

Las trabajadas entre las 20:00 horas y las 08:00 horas de lunes a sábado (0800 horas) se denominarán Tipo 100.

Las realizadas a partir de las 12.00 horas del Sábado hasta las 02.00 horas del Lunes y los festivos se denominarán Tipo 160.

Las horas extraordinarias realizadas por el personal en sus días de descanso o cuando exista descanso compensatorio, y las realizadas los días 24 y 31 de diciembre y de 5 de enero se denominarán Tipo 160.

Cuando el trabajador sea requerido por la Empresa, fuera de su jornada, no existiendo una simple prolongación de éstas, se le abonará un mínimo de 4 H.E., en caso de que la prestación de servicios superase las 4 horas se le abonarían 8 H.E. Se abonará un mínimo de 4 H.E. si se preavisa al trabajador para adelantar el comienzo de la jornada con menos de 6 horas de antelación, siempre y cuando no se trate de una ausencia imprevista que no haya sido preavisada a la Empresa con 3 horas de antelación.

Las horas extraordinarias estructurales podrán ser igualmente compensadas con tiempo equivalente de descanso.

Artículo 24. Plus de flexibilidad horaria.

El objetivo de este plus es compensar a aquel personal que realice efectivamente trabajos fuera de su horario habitual, de manera voluntaria.

La flexibilidad horaria se entiende como la asistencia al puesto de trabajo fuera del horario establecido, de manera voluntaria, por circunstancias diversas (remate de buque, avería, trabajos urgentes, ausencias imprevistas, etc.)

Capítulo V. Empleo.

Artículo 25. Modalidades de contratación.

Este Artículo se regirá según Legislación Vigente.

En la Comisión Paritaria se podrá negociar la adaptación sectorial sobre las diferentes modalidades de contratación en función de las necesidades, y de acuerdo con la normativa que fuera de legal aplicación.

Artículo 26. Contrato a tiempo parcial con contrato de relevo.



1. Aquellos trabajadores con 61 años o más, que deseen acogerse a un contrato de trabajo a tiempo parcial con una reducción del 75% de la jornada, que les permita acceder a la jubilación parcial, se lo comunicarán a la Empresa para que ésta inicie los trámites correspondientes ante la Administración de la Seguridad Social. Concedida la autorización correspondiente, se procederá a formalizar el contrato a Tiempo Parcial con una reducción del 75% de la jornada.

Para la regulación del porcentaje que tendrá que realizar el trabajador se estará a lo establecido en el documento de fecha 04.08.11.

Durante todo el periodo de contratación parcial, la Empresa abonará el 25% de todos los conceptos salariales correspondientes. Este abono del 25% cada año, se hará con la misma distribución de un contrato a tiempo completo, percibiendo la parte proporcional del porcentaje que le corresponda.

2. La aplicación de este artículo y sus condiciones, criterios y requisitos se basan en la normativa del RD. 1131/2002. Si en el transcurso de la vigencia del presente Convenio Colectivo se produjesen modificaciones normativa, que desvirtúen las bases que han servido para la adopción del presente artículo, éste dejará de tener vigencia, paralizándose la aplicación del mismo a nuevos trabajadores.

3. El inicio del periodo del 25% de jornada, comenzará una vez obtenida la autorización administrativa y contratada el relevista.

4. El contrato del trabajador relevista tendrá la vigencia equivalente a la duración del contrato a tiempo parcial, y se extinguirá, cuando el relevado alcance su edad de jubilación ordinaria, extinguiéndose igualmente en este momento el contrato a tiempo parcial.

5. Conforme a la edad de jubilación obligatoria de los trabajadores de la empresa se estará a lo acordado en el documento de fecha 04.08.11.

6. Todas las cuestiones establecidas en el documento de fecha 04.08.11 que no han sido expresamente indicadas en los puntos anteriores de este artículo serán totalmente vigentes durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Artículo 27. Notificación de la contratación.

Se realizará la entrega de las copias básicas de los contratos con los datos que se vienen incluyendo actualmente, de conformidad con la legislación vigente. Se permitirá al Comité de Empresa la comprobación de que todos los datos que aparecen en la copia básica son los detallados en el Contrato de trabajo.

Artículo 28. Jubilados de otras empresas.

No serán admitidos en la plantilla aquellos trabajadores que hayan causado baja



por jubilación en cualquier actividad anterior.

Artículo 29. Sucesión de empresa.

El cambio de la titularidad de la Empresa, centro de trabajo de unidad productiva autónoma de la misma, no extinguirá por si mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior.

Cuando el cambio tenga lugar por actos "inter vivos", el cedente y en su defecto el cesionario está obligado a notificar dicho cambio a los representantes legales de los trabajadores de la Empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

Capítulo VI. Shipplanners, reten mantenimiento y relevos en grúas.

Artículo 30. Pacto para shipplanners.

1. La jornada queda fijada en 9 horas, por lo que el cómputo anual de horas queda establecido en 1.785 horas.

2. El Plus de Dedicación, contemplado en el art. 17 del Convenio de 1991 para el colectivo de Shipplanners -y en la actualidad denominado Plus de Disponibilidad-, se establece y abona en función de las características de prolongación de la jornada y contenido de la descripción de puestos de trabajo correspondiente.

Dadas las modificaciones que históricamente se han ido efectuando en las estructuras salariales de los componentes de este colectivo, en algunos casos el Plus de Disponibilidad es actualmente de 0 euros.

En los casos en los que el citado Plus sea positivo, y en relación con el concepto salarial denominado "Antigüedad" -regulado en el Artículo 22 del Convenio Colectivo de aplicación-, los futuros aumentos que respecto del concepto de Antigüedad se produzcan como consecuencia de la aplicación del mencionado artículo, serán compensados y absorbidos con los incrementos pactados en el Convenio Colectivo acordado (reflejados en las Tablas Salariales individuales que para cada trabajador se han establecido), y los que se pacten en los convenios colectivos futuros respecto del resto de los conceptos salariales hasta que dicho Plus de Disponibilidad llegue a tener el importe de 0 euros.

3. Las vacaciones se podrán disfrutar en 3 ciclos de 10 días cada uno, previamente definidos al comienzo del año.

4. A partir del 01.01.06 el Plus de Producción deja de referenciarse con el volumen de contenedores y queda fijado de la siguiente forma:



En el caso de que se supere la cifra de 148 contenedores, y a partir del número 149, se fija la cantidad de:

Desde el 01/04/2010 al 31/03/2011	0,591600.- Euros
Desde el 01/04/2011 al 31/03/2012	0,606390.- Euros
Desde el 01/04/2012 al 31/03/2013	0,621550.- Euros

5. A partir del 01.01.07, y para cada uno de los años de vigencia del Convenio Colectivo, la Antigüedad anual de cada Shipplanner se calculará tomando como base un salario tabla que coincidirá con el Salario Base del Gruísta de 5º Turno.

Artículo 31. Reten de mantenimiento.

En el caso de que un trabajador del Dpto. de Mantenimiento se quede como retén algún día específico se estará a lo siguiente:

- Se proveerá al trabajador de un busca - personas, o teléfono móvil.
- Tendrá derecho al disfrute de un día de descanso compensatorio.
- Y además, se le abonará un máximo de ocho horas extras, entendiéndose que la cobertura es del día completo (o sea 24 horas); siempre y cuando sea requerida su presencia en la Terminal.

Artículo 32. Relevos del personal de grúas.

La Empresa respetará los relevos del personal de grúas, haya o no operaciones con el buque, respetándose siempre la máxima de la fluidez en las operaciones, los cuales realizarán un máximo de tres horas continuadas de trabajo en las especialidades que les correspondan y que se le asignen durante su jornada laboral. Durante la hora de relevo no realizarán ningún tipo de trabajo.

El "Booming" no será realizado por los operadores de grúas.

Se establece la obligación por parte de dicho personal de permanecer en la máquina hasta tanto no sea relevado por el siguiente trabajador. Sólo en el caso de que este hecho no se produzca y sea corroborado por el supervisor correspondiente podrá bajarse de la máquina una vez realizadas 3 horas de trabajo ininterrumpido. Ambas partes acuerdan que cualquier modificación en las actuales condiciones de trabajo será objeto de discusión entre Empresa y Comité.

Capítulo VII. Formación profesional continuada y promoción.

Artículo 33. Formación.



El trabajador tendrá derecho:

A) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como una preferencia a la hora de elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la Empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. En ningún caso, podrán descontarse del período de vacaciones los permisos concedidos.

El tiempo invertido en dicha labor no podrá en ningún momento, deducirse de los haberes del solicitante.

B) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo, en el turno de tarde, para la asistencia a cursos académicos o profesionales.

Se establece el compromiso conjunto de atender adecuadamente al perfeccionamiento y formación en el trabajo, promoviendo la concertación con el INEM, FORCEM o cualquier otra Entidad para la programación y realización de cursos de especialización o puesta al día del personal en las nuevas técnicas aplicables al sector, de idiomas (especialmente inglés y francés), o relacionados con aquellas materias que posibiliten el acceso a los conocimientos y titulaciones a que obligan las reglamentaciones y actualizada normativa (tanto de carácter nacional como internacional) que regulan el tráfico general de buques y mercancías.

En caso de instaurarse nuevas técnicas o métodos de trabajo en algún puesto determinado de la Empresa, ésta habilitará los cursos de formación y capacitación necesarios para que el personal de la categoría afectada pueda adquirir los conocimientos y destreza requeridos.

La planificación y seguimiento de lo aquí tratado es competencia de la Comisión Paritaria de Interpretación de Convenio.

Artículo 34. Cursos de formación.

En el tema de la formación, la Empresa se compromete a organizar en horario de trabajo los cursos con un máximo de 8 horas efectivas por curso.

En caso de no ser posible en horario de trabajo y organizase durante los días de descanso, se actuaría de la siguiente forma:

A) 1 día de curso o parte proporcional (que supere las cuatro horas) = 1 día compensatorio, más la comida o desayuno.

B) Si el curso se realiza en día de descanso, siendo inferior a 4 horas, se abonarán 4 horas extras.





Si el curso se realiza en un día de trabajo, como ampliación de jornada, se abonarán 4 horas extras.

Los cursos de seguridad y de carácter técnico serán de obligatoria asistencia por parte de los trabajadores, siempre que se realicen en horario de trabajo.

Artículo 35. Promoción y ascensos.

Todo el personal de la Empresa tendrá igualdad de condiciones y derecho de preferencia para cubrir las vacantes que puedan producirse de categoría superior, siempre y cuando posean la cualificación necesaria para realizar esos trabajos.

El proceso de promoción y ascensos se regulará a través de los siguientes criterios:

A) Serán propuestas a concurso aquellas vacantes fijas o temporales por período superior a tres meses, que no hayan sido cubiertas mediante paso de personal fijo dentro de la misma categoría, siempre y cuando la Empresa, con consulta al Comité, estime necesaria su cobertura.

En el supuesto de que se necesite cubrir una vacante en turnos mediante paso de personal fijo de la misma categoría profesional, la cobertura será designada por la Empresa, con conocimiento previo del Comité, teniendo en cuenta la antigüedad en la categoría, aunque no de forma exclusiva.

B) Los mandos superiores de la Empresa (Dirección, Jefe de Sección, Jefe de Departamento) y los puestos de confianza, serán de libre designación por la Dirección de la Empresa.

En el caso de no existir candidatos con las características recogidas en el apartado A) de este artículo, se procederá de la siguiente forma:

- Para la cobertura de aquellas vacantes producidas por un proceso de reconversión de puestos de trabajo debido a renovación tecnológica en la Compañía, no se operará según lo expuesto en el presente artículo, quedando abierto a la negociación de las partes según las características particulares de cada caso concreto.

Si dicho concurso quedase desierto, o no se encontrase la persona adecuada, se haría un nuevo concurso para el personal con contrato temporal y fijos discontinuos con menos de dos años de antigüedad.

En el supuesto de que este segundo concurso quedase desierto o no se encontrase la persona adecuada, la designación sería a elección de la Empresa.

En el supuesto de que se necesite cubrir una vacante en un puesto de trabajo,



donde se haya realizado concurso en los últimos seis meses, no será necesario realizar concurso y la cobertura será realizada por el trabajador que inmediatamente haya quedado detrás en el concurso, siempre y cuando se determine que ha superado satisfactoriamente las pruebas.

- Las vacantes podrán ser ocupadas de forma provisional mediante un trabajador designado por la Empresa durante el período de preparación y evaluación del concurso.

Este período no superará, salvo causa justificada, los 75 días.

- El concurso será organizado íntegramente por un Tribunal Coordinador cuya composición y funciones detallamos a continuación:

1. Composición:

El Tribunal Coordinador del concurso estará compuesto por cuatro miembros a elección de la Empresa (Presidente, Secretario y dos vocales) y dos vocales representantes de los trabajadores. Los miembros del Tribunal Coordinador del concurso deberán ser, en la medida de lo posible, de categoría igual o superior a la plaza a cubrir.

2. Funciones:

- Determinación de los requisitos mínimos para acceder a la vacante.
- Fijación de las bases, temas y fechas del concurso que serán comunicados a los trabajadores con al menos quince días de antelación.
- Designación de los especialistas que evaluarán las pruebas.
- En vista de los resultados de las pruebas, y teniendo en cuenta la antigüedad, designar el trabajador que cubrirá la vacante.
- Una vez evaluados, los exámenes y pruebas estarán a disposición del interesado para su comprobación.
- Al entenderse que una aptitud práctica es tan importante como una teórica, existirá un período de prueba de tres meses para que el que resultase aprobado en el concurso, pueda demostrar su aptitud para el puesto y será el Tribunal Coordinador el encargado de evaluar la superación del mencionado período de prueba.

Capítulo VIII. Mejoras sociales.

Artículo 36. Compensación económica por enfermedad o accidente.





En caso de incapacidad temporal (I.T.), la Empresa abonará a sus trabajadores la diferencia existente entre lo que perciba de la Seguridad Social y lo que por base global cotizase o le correspondiese cotizar.

Las pagas extraordinarias se abonarán en su totalidad.

Se abonará el 100% del salario mensual en los supuestos de hospitalización y mientras persista ésta, y a partir del vigésimo primer día de I.T., hasta que se cumpla el día número 60 a partir de la fecha de la baja. La Empresa, considerando las condiciones particulares de cada afectado, e informe del Servicio Médico y Comité de Empresa, podrá extender este período indefinidamente, con revisiones mensuales.

Estos beneficios se abonarán al trabajador durante el tiempo que permanezca en cualquiera de las situaciones antes indicadas.

La Empresa tendrá la facultad de que por el Médico de Empresa, puedan ser visitados y reconocidos en sus domicilios los trabajadores que estén percibiendo los complementos antes aludidos, cuantas veces lo estimen necesario.

Artículo 37. Premio disminución absentismo.

Se pagará un Premio de Absentismo anual, a abonar en la nómina del mes de Enero del año siguiente (Ejemplo: el primer pago se realizará en Enero de 2007, en base al absentismo del año 2006), por las cuantías siguientes:

Nivel de Absentismo igual o menor al 6,00%

Para el año 2010	613,03.- Euros
Para el año 2011	628,36.- Euros
Para el año 2012	644,07.- Euros

Nivel de Absentismo igual o menor al 5,00%

Para el año 2010	668,75.- Euros
Para el año 2011	685,47.- Euros
Para el año 2012	702,61.- Euros

Nivel de Absentismo igual o menor al 4,00%

Para el año 2010	724,49.- Euros
Para el año 2011	742,60.- Euros
Para el año 2012	761,17.- Euros

Será condición necesaria para percibir este premio de absentismo el que los porcentajes de los mismos anteriormente indicados estén referidos no sólo al trabajador que pudiera devengarlos sino también respecto de toda la plantilla adscrita al Convenio.

Computarán a efectos del mencionado porcentaje de absentismo, cualquier



ausencia distinta a:

1. Permiso por Maternidad.
2. Permiso sindical.

Estas cantidades serán proporcionales al tiempo trabajo en caso de un nuevo empleado.

Para el cálculo de esos porcentajes se tendrá en cuenta sólo y exclusivamente al personal afectado por este Convenio (no se incluirá al personal de confianza). Trimestralmente se informará al Comité del absentismo del personal de Convenio.

Artículo 38. Ayuda escolar.

Se concederá una ayuda escolar anual, devengable en el mes de Agosto consistente:

Para el año 2010	266,60.- Euros
Para el año 2011	273,26.- Euros
Para el año 2012	280,09.- Euros

por cada hijo natural o adoptado legalmente que alcance los dos años de edad entre los días 1 de Enero y 31 de Diciembre, así como por los hijos, también naturales o adoptados, que no alcancen los veintiuno antes del día 1 de Octubre del mismo año.

Si el hijo, ya fuera natural o adoptado, cursara estudios en Institutos, Universidades y Escuelas Técnicas no existirá límite de edad.

Los empleados que realicen estudios de interés para la Compañía en Instituto, Universidad o Escuela Técnica también percibirán esta ayuda.

Se hace declaración expresa por ambas partes de que la prestación económica a que se refiere el presente artículo, tiene la exclusiva condición de ayuda escolar, por lo que sólo podrá ser percibida por razón de aquellos hijos, naturales o adoptados, que estén escolarizados en cualquiera de los niveles desde Preescolar a Básica o cursando estudios de un nivel superior, debiendo acreditar documentalmente la concurrencia de los requisitos establecidos para tal ayuda.

Artículo 39. Seguro complementario.

La Empresa queda obligada a formalizar una Póliza de Seguro Colectivo, que cubra las contingencias de muerte y la invalidez permanente, parcial -en el porcentaje que corresponda según el baremo establecido por la Compañía

Aseguradora- o total para su profesión habitual; incapacidad permanente y absoluta para todo tipo de trabajo o gran invalidez, de todo el personal en alta o situación asimilada que haya cumplido 6 meses de antigüedad.

El capital asegurado para cada año será de:

Desde el 01/04/2010 al 31/03/2011 82.934,77.- Euros

Desde el 01/04/2011 al 31/03/2012 85.008,14.- Euros

Desde el 01/04/2012 al 31/03/2013 87.133,34.- Euros

Ello tendrá efectos desde la firma del presente Convenio en caso de muerte o en los supuestos de invalidez permanentes antes definidos y declarados por resoluciones firmes del INSS o Tribunales de Jurisdicción Laboral.

Estos capitales se duplicarán en el caso de muerte por accidente.

Se extenderá el presente seguro a la cobertura del riesgo de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho del trabajador. La condición de pareja de hecho quedará supeditada a que pueda acreditarse que, con anterioridad al hecho causante por requerimiento de la Compañía Aseguradora, dicha unión está inscrita en el Registro Oficial de Parejas de Hecho y que el vínculo de la pareja de hecho esté recogido en algún documento público o certificado del referido Registro.

Dicha inclusión no afectaría a otros familiares de estas parejas de hecho. Sólo se generará este derecho por el fallecimiento de su pareja de hecho o derecho, pero nunca en ambos casos.

Con la finalidad de informar convenientemente a la Compañía Aseguradora es obligatorio que el trabajador manifieste al Departamento de Recursos Humanos con la anterioridad suficiente si este derecho cubrirá en el futuro a su cónyuge o a su pareja de hecho.

Las cuantías de cobertura serán:

Desde el 01/04/2010 al 31/03/2011 5.599,32.- Euros

Desde el 01/04/2011 al 31/03/2012 5.739,30.- Euros

Desde el 01/04/2012 al 31/03/2013 5.882,79.- Euros

En los supuestos de muerte serán beneficiarios los familiares que el trabajador



hubiese designado o en su defecto los llamados a sucederle por orden legal de la sucesión "ab intestato".

La Empresa sólo vendrá obligada al pago del Seguro, en los supuestos de no inclusión voluntaria y maliciosa del trabajador en la póliza. Sólo serán asegurables, las personas del colectivo que reúnan las condiciones fijadas en este Artículo.

La Empresa resultará subsidiariamente obligada al pago de estas prestaciones única y exclusivamente en los supuestos de negativa de la Compañía Aseguradora por falta de pago de las primas correspondientes, salvo en los supuestos de suspensión de pagos o quiebra legalmente declaradas, o por no inclusión maliciosa del trabajador en la relación de asegurados.

En los supuestos de no inclusión por la Compañía Aseguradora de alguno de los miembros del colectivo, de todos o alguno de los riesgos asegurados, la Empresa lo comunicará a la Comisión Paritaria de la interpretación del Convenio, a efectos de intentar encontrar la posible solución.

Para la adecuación de las coberturas de las pólizas vigentes al importe de la indemnización convenida, contratarán las Empresas con el plazo de un mes desde la fecha de publicación del Convenio, por lo que cualquier riesgo asegurable ocurrido con anterioridad del plazo fijado, se regirá por las condiciones vigentes en el anterior Convenio.

Artículo 40. Jubilación.

El empleado que se jubile con la edad que legalmente esté establecida o menos edad o que cause baja en la Empresa en caso de Invalidez Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez, percibirá por año de antigüedad en la Empresa la siguiente cantidad, en:

Desde el 01/04/2010 al 31/03/2011 431,26.- Euros

Desde el 01/04/2011 al 31/03/2012 442,04.- Euros

Desde el 01/04/2012 al 31/03/2013 453,09.- Euros

Las partes han examinado los posibles efectos positivos sobre el empleo que es susceptible de generar el establecimiento de un sistema que permita la jubilación con el 100% de los derechos pasivos de los trabajadores al cumplir los sesenta y cuatro años de edad y simultánea contratación, por parte de las Empresas, de desempleados registrados en las Oficinas de Empleo en número igual a las jubilaciones anticipadas que se pacten en base a las modalidades de contrataciones, con la duración mínima, tipo de jornada, o de cualesquiera otros requisitos que la normativa de legal aplicación así establece o estableciera.

Artículo 41. Bases de cotización.

Para las contingencias de vejez, invalidez permanente y supervivencia derivadas de enfermedad o accidente no laboral, la empresa mejorará las bases de cotización del personal, hasta el máximo que autoricen las disposiciones vigentes sobre la materia (GRUPO IV), sin que en ningún caso puedan exceder de las retribuciones efectivamente percibidas por cada trabajador.

Artículo 42. Premio de nupcialidad y natalidad.

A) Los trabajadores fijos de la Empresa, al contraer matrimonio, percibirán, por una sola vez, como Premio de Nupcialidad, la cantidad de:

Desde el 01/04/2010 al 31/03/2011	784,11.- Euros
Desde el 01/04/2011 al 31/03/2012	803,72.- Euros
Desde el 01/04/2012 al 31/03/2013	823,81.- Euros

B) Para el mismo personal, en caso de nacimiento de hijos, se abonará una prestación por cada hijo de:

Desde el 01/04/2010 al 31/03/2011	141,14.- Euros
Desde el 01/04/2011 al 31/03/2012	144,67.- Euros
Desde el 01/04/2012 al 31/03/2013	148,28.- Euros

Capítulo IX. Derechos sindicales.

Artículo 43. Garantías sindicales.

La representación colectiva se llevará a cabo a través de la representación unitaria o legal (Comité de Empresa) y de la representación sindical (Sección Sindical).

A) El Comité de Empresa, será informado de cualquier expediente de regulación de empleo antes de su presentación a la Autoridad Laboral, así como de la imposición de sanciones a los trabajadores.

B) El Comité de Empresa podrá convocar asambleas en las instalaciones de la empresa, con las limitaciones expresadas en el art. 78.2 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que no perjudique el proceso productivo de la misma.

La fecha y hora de la celebración de la asamblea deberán ser acordadas con la Empresa con al menos 48 horas de antelación. El Comité deberá comunicar a la



Empresa los nombres de las personas no pertenecientes a la plantilla de la Empresa que hayan de asistir a la asamblea, siempre que ello sea posible.

C) 30 horas por delegado y mes, que se podrán acumular semestralmente y entre los distintos miembros del Comité, con la autorización previa de los demás miembros.

El tiempo empleado por los miembros de la Comisión Negociadora en la negociación del Convenio, no se les computará a efectos del consumo de las mismas.

D) Ningún trabajador, como consecuencia de su actuación sindical podrá ser objeto de discriminación alguna en el seno de la empresa. El principio de respeto máximo a la condición del trabajador exige la prohibición de cualquier medida empresarial discriminatoria, vejatoria o denigrante.

E) No se podrán imponer sanciones a los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa por faltas graves o muy graves sin instrucción de expediente disciplinario que se ajuste a las siguientes normas:

1º.- Redacción de pliego de cargos y notificación al interesado.

2º.- El plazo para contestar a dicho pliego de cargos será de cinco días hábiles contados desde el siguiente a la notificación del pliego de cargos.

3º.- Propuesta de resolución de la Empresa en el plazo de diez días hábiles desde la presentación del pliego de descargo o desde el transcurso del plazo si no se hubiese presentado, con facultad del trabajador para su elevación a su central Sindical, que podrá exponer su criterio en el plazo de cinco días hábiles desde la notificación del trabajador de la propuesta de resolución.

4º.- Resolución definitiva de la Empresa, en el plazo de cinco días hábiles desde el trámite anterior, que será revisable, a instancias del trabajador dentro de los plazos legales pertinentes ante los correspondientes Juzgados de lo Social. La Empresa queda obligada a aportar ante dichos Juzgados de lo Social el expediente instruido al efecto.

5º.- Sólo se podrá acordar la medida cautelar de suspensión de empleo y sueldo, durante la sustanciación del expediente, en el supuesto de que los hechos determinantes del expediente pudieran ser constitutivos de delito, falta y hubiesen sido puestos en conocimiento de los Tribunales competentes, bien por la Empresa o de Oficio.

F) Comunicación al Comité de Empresa, de cualquier decisión relativa a las facultades empresariales en materia de organización del trabajo, antes de su implantación, con objeto de que puedan practicar las consultas oportunas sobre si



tal decisión es o no ajustada a la Ley.

Comunicación al Comité de Empresa de cualquier decisión relativa a la implantación de nuevas tecnologías, para negociar las modificaciones que resulten necesarias en las condiciones laborales.

G) Los trabajadores tendrán derecho a conocer los datos mecanizados por la Empresa en los que conste información relativa a su persona.

Artículo 44. Secciones sindicales.

Se reconoce el derecho a crear secciones sindicales en el seno de la empresa, debidamente constituidas mediante acta homologada por la Delegación Provincial de Trabajo y de acuerdo con los estatutos de las organizaciones sindicales.

En el ejercicio de sus funciones, los delegados de las secciones sindicales debidamente constituidas gozarán de las garantías establecidas en el Estatuto de los Trabajadores para los miembros de Comité de Empresa y Delegados de Personal.

Los delegados de las Secciones Sindicales válidamente constituidas, gozarán de las siguientes competencias:

Ostentarán las funciones de control de la contratación conforme a la legislación que fuera de aplicación.

Serán informados de los expedientes de regulación de empleo antes de su presentación a la autoridad laboral.

Conocerán asimismo, de las infracciones, procedimientos y faltas impuestas respecto a sus trabajadores afiliados.

Igualmente podrán convocar asambleas en los locales de la empresa, fuera de la jornada laboral.

Tendrán, por último las competencias específicas que les asigne la legislación vigente en la materia.

La empresa descontará mensualmente de la nómina de los trabajadores, previa autorización de los mismos y de cada organización sindical, la cuota de afiliación de cada uno de ellos, liquidándolo a fin de cada mes el representante de finanzas de cada sección sindical o directamente a la organización sindical correspondiente. A este fin el representante de la sección sindical en la empresa, presentará relación en la que consten los nombres de cada afiliado y la cuota a descontar.

Capítulo X. Seguridad, salud laboral y prevención de riesgos laborales.





Artículo 45. Prevención de riesgos.

En lo referente a Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales, se estará a lo previsto en la Ley 31/95 de 8 de noviembre y R/D 39/97 sobre la Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa que la desarrolle o sustituya.

Principios generales.

El Comité de Empresa y la Empresa consideran esencial, en el ámbito de las relaciones laborales, desarrollar una política de Seguridad y Salud Laboral de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados del trabajo, ajustada a lo que establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La prevención de accidentes laborales se establece como objetivo prioritario de la Política Empresarial, igualmente la empresa procurará que, en toda ampliación o modificación del proceso productivo, las nuevas tecnologías o procesos a incorporar disminuyan los riesgos anteriores.

La Formación se configura, además, como un deber del propio trabajador, obligado a seguir las enseñanzas que se programen y a realizar las prácticas que se celebren dentro de las horas de trabajo o por acuerdo en otro horario.

Se reconoce al Comité de Seguridad y Salud derecho de participación en los Planes de Seguridad e Higiene, en la elaboración de propuestas tendentes a solucionar las causas de accidentes y enfermedades profesionales, en la enseñanza y en la divulgación y propaganda de la Seguridad y Salud.

Artículo 46. Participación de los trabajadores.

La participación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales se canalizará a través de los Delegados de Prevención y, en su caso, del Comité de Seguridad y Salud, de naturaleza paritaria y colegiada.

Artículo 47. Delegados de prevención.

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los miembros del Comité de Empresa. No obstante se podrán elegir como Delegados de Prevención cualquier otro trabajador que no sea representante del personal.

El número de delegados de prevención a elegir será de 5.

Son competencia de los Delegados de Prevención:

- a) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.



b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

c) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley.

d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención, estos estarán facultados para:

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de la Ley, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los Centros de Trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarios para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de la Ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice al respecto de la confidencialidad.

c) Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la Salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimientos de ellos, pudiendo presentarse aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

d) Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedente de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la Seguridad y la salud de los

Trabajadores, sin perjuicio en el artículo 40 de la Ley, en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin acceder a cualquier zona del mismo y comunicarse durante toda la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

f) Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los



trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas a empresario, así como al comité de seguridad y salud laboral para su discusión en el mismo.

g) Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción de los acuerdos a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de la Ley.

h) Los Delegados de Prevención, (miembros del Comité de Empresa), en aras de una colaboración más eficaz en la Prevención de los Riesgos Laborales, dispondrán del tiempo necesario para el desarrollo de sus funciones, según se especifica en el artículo 36.2 apartados a (y c), y 37. Para realizar esas funciones dispondrán de las horas recogidas en el presente Convenio Colectivo.

Lo que significa que, en principio, el delegado de prevención no tendrá más crédito que de horas laborales retribuidas que las que tuviera como representante legal de los trabajadores.

No obstante, existen cinco excepciones a esta regla general, considerando, en todo caso, como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario que tuviera como representante:

1º) El tiempo correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.

2º) El tiempo dedicado a cualesquiera otras reuniones convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos.

3º) El tiempo dedicado a la formación.

4º) El tiempo dedicado a presentarse en los lugares donde se han producido daños para la Salud de los trabajadores.

5º) El tiempo dedicado a acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo así como a los Inspectores de Trabajo.

l) La Compañía contestará por escrito, en un plazo máximo de 10 días, a las peticiones que hagan llegar los delegados de Prevención. En el caso que el problema planteado se deba a la existencia de peligro para la integridad física de los trabajadores, se contestará por el procedimiento de urgencia en el plazo máximo de 24 horas.

Artículo 48. El comité de seguridad y salud.

a) El Comité de Seguridad y Salud (CSS) es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

b) Las competencias y facultades del CSS serán atribuidas por la Ley de



Prevención de Riesgos Laborales en sus artículos 39 y 40.

Asimismo, el CSS podrá constituir en su seno comisiones de trabajo con alguna finalidad específica y concreta, tales como la elaboración de un informe, un expediente informativo o de investigación de un accidente u otro objetivo similar.

En estos casos, el CSS designará las personas que integren dicha Comisión y su ámbito funcional y temporal.

Los informes emitidos por tales Comisiones no tendrán carácter vinculante para el CSS.

c) Constitución. El CSS estará formado por los Delegados de Prevención de una parte, y por los representantes de la empresa, en igual número a aquellos por la otra (5 por la parte de los trabajadores y 5 por la empresa).

c.1) En las reuniones del CSS podrán participar con voz y sin voto, los Delegados Sindicales, así como los representantes técnicos de Prevención en la empresa.

En idénticas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa especialmente cualificados para tratar los asuntos en cada reunión y técnicos en Prevención ajenos a la empresa, comunicándose este caso a la otra parte con antelación mínima de 72 horas.

c.2) Se designará Secretario a un miembro del CSS. La designación de este se hará por acuerdo de ambas representaciones.

El secretario tendrá las siguientes funciones:

- Notificar las convocatorias de las reuniones.
- Redactar su orden del día, en base a las propuestas de ambas partes.
- Transcribir de forma resumida los acuerdos adoptados en cada reunión y redactar el

Acta que contenga el desarrollo de la misma.

- Publicar las convocatorias y las actas.
- Expedir certificaciones.
- Otras funciones similares.

c.3) Reuniones.

c.3.1) El CSS se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de





ambas partes si existen materias a tratar.

c.3.2) Para que quede válidamente constituido en primera convocatoria, se deberá concurrir por sí mismo o por delegación, al menos la mitad más uno de los miembros.

En segunda convocatoria pasada media hora de la inicial bastará cualquier número de asistentes, si al menos, asiste una por cada parte.

c.3.3) La convocatoria se comunicará a todos los miembros con una antelación mínima de 7 días incluyendo el orden del día, salvo que medien circunstancias urgentes que impidan respetar dicho plazo.

c.3.4) Los acuerdos se adoptarán por mayoría absoluta de los presentes, con derecho a voto.

Artículo 49. Reconocimiento médico anual.

La realización de la revisión médica anual sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento.

De este carácter voluntario se exceptuarán los supuestos en los que la realización de estos reconocimientos sean actuaciones imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, y a fin de proteger ésta última, o para verificar si, por las características del puesto de trabajo, el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la Empresa.

En cualquier otro aspecto se estará a lo que se disponga en el RDL 31/1995 de 8 de Noviembre sobre Prevención de Riesgos Laborales, a cuyo efecto se acuerda que el Comité de Seguridad y Salud Laboral comenzará inmediatamente a estudiar y desarrollar el contenido del mismo.

Para todo el personal que trabaje con pantallas de visualización y según lo dispuesto en el RD 488/1997 y para una vigilancia de su salud, teniendo en particular los riesgos para la vida y los problemas físicos y de carga mental se acuerda la realización de un estudio ergonómico del puesto de trabajo y un reconocimiento oftalmológico por un especialista, aunque es el Médico de la Empresa quien ha de decidir la idoneidad de tal reconocimiento.

Igualmente se acuerda la implantación de elementos correctores especiales (Pantallas Protectoras de PC).

Artículo 50. Ropa de trabajo.

La Empresa negociará con el Comité de Empresa, la ropa de trabajo que habrá de



entregarse a los trabajadores para todo el año.

La ropa de verano será entregada el día 1 de mayo y la de invierno el día 1 de Octubre.

La ropa deberá estar debidamente homologada, en función de la especialidad de cada trabajo.

La Empresa se compromete a planificar las prendas de trabajo necesarias para realizar las funciones, garantizando la cantidad necesaria.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral acordará la calidad y adaptación al medio de las prendas de trabajo. La ropa de seguridad será de color fluorescente preferentemente, para mejorar la seguridad de las personas en horario nocturno.

La elección de ropa de verano e invierno se realizará en el año 2012.

Se proveerá de la siguiente ropa de trabajo al personal mencionado:

Departamento de marina

1. Crane Driver, Gate Crane Driver, Truck Driver, Equipment Coordinator & Pier Supervisor.

Ropa de verano:

- Un par de zapatos
- Dos pantalones
- Dos camisas o dos polos
- Una chaquetilla

Ropa de invierno:

- Un par de botas
- Dos pantalones
- Dos chaquetillas
- Un par Botas de agua (según uso)
- Ropa de agua dos piezas (cada 2 años)
- Chaquetón cada dos años.





- Dos camisas

- Un jersey

2. Administrativos de Marina, Shipplanners, Yard Clerk, Yard Facilitator, Gate Clerk, Pre-Gate & Grupaje.

Ropa de verano:

- Dos camisas o dos polos

- Un par de zapatos (según uso)

Ropa de invierno:

- Un par de zapatos (según uso)

- Un chaquetón cada 2 años

- Un jersey cada 2 años

- Sólo para el colectivo Gate-Clerk: Ropa de agua (según uso)

Personal de mantenimiento

1.- Supervisores, Eléctricos, Mecánicos, Almacenero y Administrativos de TAS.

Ropa de verano:

- Un par de zapatos

- Dos camisas o dos polos.

- Tres pantalones.

- Una chaquetilla

Ropa de invierno:

- Un par de botas

- Tres chaquetillas

- Tres pantalones

- Botas de agua (según uso)

- Un buzo de una pieza (cada 2 años)





- Chaquetón cada dos años.

- Tres camisas

- Un jersey

2. Monitoring.

Ropa de verano:

- Un par de zapatos

- Dos camisas o dos polos.

- Tres pantalones.

- Una chaquetilla

Ropa de invierno:

- Un par de botas

- Tres chaquetillas

- Tres pantalones

- Botas de agua (según uso)

- Un buzo de una pieza (cada 2 años)

- Chaquetón cada dos años.

- Tres camisas

- Un jersey

Artículo 51. Trabajo tóxicos, penosos y peligrosos.

Se acuerda expresamente que los Pluses por Trabajos Tóxicos, Penosos y Peligrosos para aquellas categorías con derecho a su percepción, quedan expresamente absorbidos en el Acuerdo salarial concertado dentro de este Convenio, reflejados en el ANEXO II y de acuerdo con lo estipulado en el Art. 26.5 del E.T.

No obstante el Comité de Seguridad y Salud Laboral elaborará un informe sobre los puestos de trabajo que revistan un grado notable de Penosidad, Toxicidad o Peligrosidad con el objeto de paliar o eliminar sus consecuencias.





Capítulo XI. Reglamento de faltas y sanciones.

Artículo 52. Faltas y sanciones. Procedimiento.

De acuerdo con lo dispuesto por la Comisión Mixta del II Acuerdo Sectorial, con fecha 26 de marzo de 1996 se establece el siguiente Régimen Disciplinario.

La potestad disciplinaria para la evaluación e imposición de sanciones por incumplimientos contractuales de los trabajadores vinculados a las Empresas Estibadoras por RLC y RLC de la D.T. 2ª, corresponde exclusivamente a éstas.

La potestad disciplinaria para la evaluación e imposición de sanciones por incumplimientos contractuales de los trabajadores vinculados por Relación Laboral. Especial con la Sociedad de Estiba, corresponde exclusivamente a ésta, si bien cuando una Empresa Estibadora considere que un trabajador portuario de la plantilla de la Sociedad de Estiba puesto a su disposición haya incurrido en un incumplimiento contractual, lo comunicará inmediatamente por escrito a la Sociedad de Estiba para que ésta adopte las medidas cautelares y disciplinarias que estime conveniente en el ámbito de su competencia, sin perjuicio de que la Sociedad de Estiba pueda acordar dichas medidas por propia iniciativa, de tener conocimiento de la infracción por otras vías.

Las sanciones que se impongan a los trabajadores portuarios, bien sean de RLE o RLC y RLC de la D.T. 2ª, se efectuarán siempre por escrito, cualquiera que sea el grado de la infracción, debiéndose indicar los hechos que la motivan, la evaluación de la falta según su gravedad, la sanción que se impone y la fecha en que se hará efectiva la sanción.

Todas las sanciones podrán ser recurribles directamente ante la jurisdicción laboral, en los términos de la Ley de Procedimiento Laboral.

Ello no obstante, los trabajadores sancionados podrán, facultativamente, presentar un escrito de descargos contra la sanción en el que no podrán exigir a la empresa la práctica de pruebas, pero al que podrán acompañar aquellas de que dispongan o que estimen conveniente aportar. El escrito de descargos deberá presentarse dentro de los tres días naturales siguientes a la notificación de la sanción, y deberá ser resuelto por la empresa que haya sancionado, dentro de los tres días siguientes a la recepción del escrito de descargos.

De no contestarse expresamente por la empresa en el plazo de tres días, se entenderá tácitamente confirmada la sanción. De contestarse el escrito de descargos en el sentido de modificar el acuerdo sancionador, quedará sin efecto la primera calificación de la falta y la sanción y, contra la segunda, quedará abierta la vía de recurso jurisdiccional.

La presentación del escrito de descargos implicará la suspensión de la sanción y,



consecuentemente, interrumpirá los plazos de prescripción de la falta y de las acciones para recurrirla, desde el momento de la presentación del escrito de descargos y hasta la fecha de la resolución, -expresa o tácita- de la empresa. En el supuesto de no presentarse escrito de descargos quedará impuesta la sanción.

De las sanciones que se impongan por faltas graves y muy graves, se dará cuenta a los representantes legales y sindicales de los trabajadores.

Asimismo, cuando el trabajador sea representante legal de los trabajadores o delegado sindical, se establecerá, sin perjuicio de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, con carácter previo a la imposición de la sanción por faltas graves y muy graves, un plazo de tres días hábiles a fin de dar audiencia al mismo y a los restantes miembros de la representación a que el trabajador perteneciera, así como a los delegados sindicales en el supuesto de que el trabajador sancionado estuviera afiliado a un sindicato y así constatará a la empresa.

Se entenderá que el procedimiento arriba indicado servirá, a todos los efectos de expediente contradictorio para los representantes legales y sindicales.

A estos efectos, no se computarán como días hábiles los sábados.

Artículo 53. Prescripción de faltas y sanciones.

53.1. De las faltas

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa que tenga la potestad sancionadora tuviera conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

53.2. De las sanciones

Las sanciones firmes impuestas por faltas muy graves prescribirán a los noventa días, por faltas graves a los sesenta días y las impuestas por faltas leves a los treinta días.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde el día siguiente a aquel en que adquiera firmeza el acuerdo por el que se impone la sanción.

Artículo 54. Extinción de la responsabilidad disciplinaria.

La responsabilidad disciplinaria se extingue por la prescripción de la falta, prescripción de la sanción, cumplimiento de la sanción o fallecimiento del trabajador.

Artículo 55. Clasificación de las faltas.



55.1. Faltas leves.

1. Faltar a la asistencia al trabajo dos días consecutivos o más de dos alternos al mes, sin justificación, o no hacerlo en el plazo de los tres días siguientes a la falta. Se considera falta a la lista de llamamiento la inobservancia de las normas de control de la asistencia establecida en el puerto.
2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo (más de diez minutos de retraso), sin la debida justificación durante el período de un mes.
3. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
4. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave.
5. Incurrir en pequeños descuidos en la conservación de los materiales y útiles o efectos que el trabajador tenga a su cargo.

55.2. Faltas graves.

1. Faltar a la asistencia al trabajo tres días consecutivos o cinco alternos en el período de un mes, sin justificar su causa dentro de los tres días siguientes a cada falta.
2. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante el período de un mes. Cuando tuviere que relevar a un compañero, bastará una sola falta de puntualidad para que ésta se considere como falta grave.
3. La falta de asistencia al trabajo después de haber sido contratado o hacerlo con un retraso superior a una hora por causa imputable al trabajador, abandonar el mismo antes de la finalización de las operaciones o negarse a realizar el que le corresponda según el turno de rotación. Si como consecuencia de lo anterior se causase perjuicio desconsideración o fuese causa de accidente, esta falta será considerada como muy grave.
4. Simular la presencia de un trabajador con falta de asistencia al trabajo, o su sustitución en el trabajo por otro trabajador, o permutar para la realización de determinadas faenas sin conocimiento o anuencia de la empresa.
5. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, la disminución voluntaria del rendimiento, o retardar el cumplimiento de las órdenes recibidas de sus superiores, sin causa que habilite para ello.
6. No comunicar las empresas, con la puntualidad debida, los cambios





experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social, y que cause perjuicio a la empresa.

La falta maliciosa de estos datos se considerará como falta muy grave.

7. La asistencia al trabajo, así como la permanencia dentro de la zona portuaria, en estado de embriaguez o derivado del consumo de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas, cuando no es habitual.

8. La negativa a someterse a los controles de alcoholemia, a requerimiento de la Sociedad de Estiba.

9. Ofender o faltar al respeto a los compañeros de trabajo. Si implicase quebranto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para las empresas o compañeros de trabajo, se considerará como falta muy grave.

10. Negligencia en la observación y cumplimiento de las normas o instrucciones sobre seguridad e higiene o de las medidas que sobre la materia se deban observar. Si de dicha negligencia se derivase accidente, esta falta podrá ser considerada como muy grave.

11. La negativa por parte del trabajador a utilizar medios de protección personal o el deterioro malicioso de los mismos.

12. La negativa a realizar trabajos en horas extraordinarias o de remate en los términos pactados en convenio colectivo.

13. Mal uso de los medios auxiliares de carga y descarga e instalaciones de los muelles que originen rotura o mayor desgaste del que normalmente produce su uso.

14. La imprudencia grave en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para él o para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

15. La negativa por parte del trabajador a realizar labores en polivalencia o movilidad funcional, en los términos pactados en convenio colectivo y/o Acuerdos Sectoriales.

16. La no comunicación por los capataces de las infracciones realizadas por los trabajadores que se encuentre bajo sus órdenes. Si hubiera existido connivencia por parte del capataz, ésta se considerará como muy grave.

17. Exigir el pago de gratificaciones, primas u otras remuneraciones no previstas en el convenio de aplicación, por la práctica de determinadas faenas.

55.3. Faltas muy graves.

1. Faltar a la asistencia al trabajo durante cuatro veces consecutivas o 10 alternas en el mes, sin justificación o no hacerlo dentro de los tres días siguientes a cada falta.
2. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el mes, sin justificación o no hacerlo
3. Las faltas injustificadas al trabajo más de tres días en un período de un mes.
4. La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas durante el trabajo, siempre que fuese habitual.
5. Originar riñas y pendencias con sus compañeros, y/o participar activamente en las mismas.
6. Permitir los encargados o capataces el trabajo de personal para la realización de las labores incluidas en el ámbito funcional del convenio colectivo de aplicación, incumpliendo las normas legales o lo pactado en el mismo.
7. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar averías en útiles y herramientas, maquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos, de forma voluntaria.
8. Causar accidentes por negligencia o imprudencia inexcusable.
9. La simulación de enfermedad o accidente.
10. El fraude, la deslealtad, el abuso de confianza, la transgresión de la buena fe contractual y, en general, los actos que produzcan perjuicio grave y desprestigio a la empresa.
11. Revelar a elementos extraños a las empresas datos de reserva obligada.
12. Proporcionar o usar de información, declaraciones o documentos falsos, adulterados o a sabiendas defectuosos para obtener determinados beneficios económicos o de otra índole.
13. Los malos tratos de palabra u obra y la falta de respeto y consideración a los empresarios, encargados, capataces, así como a los compañeros de trabajo o subordinados.
14. La desobediencia, considerándose como tal la negativa a efectuar el trabajo ordenado, infringiéndose lo dispuesto sobre obligaciones de los trabajadores.
15. El abuso de autoridad por parte de los encargados o capataces respecto del personal que le esté subordinado, así como el exigir de éste o admitir del mismo,

dádivas, obsequios o favores de cualquier naturaleza.

16. La estafa, robo o hurto, tanto a sus compañeros de trabajo como de mercancías.

17. Causar desperfectos, intencionadamente o por negligencia en la mercancía manipulada.

18. El accidentarse intencionadamente o prolongar, por algún procedimiento de fraude, la normal curación de las lesiones consecutivas al accidente.

19. El contrabando de mercancías y/o divisas, con ocasión del trabajo.

20. El rechazo por parte del trabajador de dos ofertas de empleo adecuado a su grupo profesional y especialidad proveniente de empresas estibadoras que deseen establecer con él una relación laboral común, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente.

21. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado convencionalmente, o el inducir a los compañeros a tal fin.

22. La participación en huelga ilegal o en cualquier otra forma de alteración colectiva ilegal en el régimen normal de trabajo.

23. La negativa durante una huelga a la prestación de los servicios mínimos.

Artículo 56. Sanciones.

56.1. Por faltas leves

Amonestación por escrito

Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres turnos, o igual número de días.

56.2. Por faltas graves

Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince turnos, o igual número de días.

56.3. Por faltas muy graves

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa turnos, o igual número de días.

Despido

Se entenderá cumplida la sanción de suspensión de empleo y sueldo regulada en el presente apartado, cuando se hayan cumplido los turnos o hayan transcurrido

igual número de días que los turnos sancionados.

Disposición final

Primera.-

En cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo 5 del artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores, se hace constar que la remuneración anual resultante de la tabla salarial anexa es en función, respectivamente, del número de horas de trabajo efectivo en cómputo anual, conforme lo establecido en el artículo 10 del presente Convenio Colectivo, excepto para aquellas categorías cuyo número de horas de trabajo anuales sea diferente (ejemplo: Shiplanners).

Segunda.-

Los conductores a los que les sea retirado el Permiso de Conducir, quedarán en situación de excedencia forzosa con derecho a volver a ocupar su puesto de trabajo una vez recuperado el mismo.

Disposición transitoria

Primera. Como caso excepcional se acuerda que para el personal contratado desde el 11 de octubre de 1994 hasta la fecha de la firma del presente Convenio, cuyo listado se incluye al final de este punto, el aumento periódico por tiempo de servicio queda fijado en el 5% del Salario Base por cada trienio, y el trienio sexto y los sucesivos a razón del 7,5% del mismo salario determinado.

Listado de personas afectadas:

Jose Luis Ruiz Guillen

Ernesto Trujillo Beltrán

Juan Carlos Calvillo Fernández

María Teresa Barroso Ramos

Alfonso Gantes Rodríguez

Jose Antonio Sánchez Vizcaíno

Julio Camero Rosado

Mariano Barea Álvarez

Juan Carlos Morilla Luque



Manuel Paniagua González

Segunda. Conductores

1.- Para el Colectivo de Conductores acogidos a la Disposición Transitoria II, R.D.L. 2/86.

1) Ambas partes acuerdan que para el caso de que hubiese que realizar más jornadas de las 25 pactadas en Convenio Colectivo, éstas tendrán la consideración de extraordinarias y se pagarán al trabajador en la cuantía de 82,38 Euros durante el periodo 01/04/2010 al 31/03/2011, 84.44 Euros durante el periodo 01/04/2011 al 31/03/2012 y 86,55 Euros durante el periodo 01/04/2012 al 31/03/2013 por una jornada de 6 horas continuadas de trabajo, bien sea para el servicio público o tareas complementarias.

2) Todos los finales de mes el Jefe de Departamento y el Comité de Empresa, firmarán el cuadrante correspondiente a todas las jornadas efectivas de trabajo, para que ambas partes tengan el control de dichas jornadas.

2. Plus de productividad

Este plus está vinculado a toda la plantilla, en base a los siguientes tramos:

MEDIA CONTENEDORES MES ANTERIOR	23	24	25	26	27	28	29	30
%	0,5	1	1,5	2	2,5	3	3,5	4

Para los Conductores de Servicio Público regirá la siguiente fórmula:

% = $\frac{\text{Salario Base Anual} + \text{Antig. Anual} + \text{P. Flexible Anual} + \text{P. Festivo mes anterior}}{12}$

12

El mencionado plus tendrá carácter retroactivo desde el 01/04/2010, igual al de la



vigencia del presente Convenio.

De igual manera el mencionado Plus de Productividad irá unido al que lo trabaja, a efectos de baja por incapacidad temporal como por contrataciones temporales.

Para el cálculo de la productividad, la resultante de la media de contenedores del mes anterior, se redondeará tanto por exceso como por defecto de forma que a partir de 0.5 se redondeará a un entero, (al alza).

3. Jornada laboral para el personal acogido a la disposición transitoria II, R.D.L. 2/86.

Los trabajadores se integrarán en una única lista rotativa de turnos, comenzando sus labores a las 20 horas del día anterior a la fecha de que se trate.

Los ciclos de trabajo serán mensuales, y no acumulables de un mes para otro, constando de 25 jornadas mensuales de 6 horas cada una y con un descanso mínimo entre jornadas de 12 horas.

Las jornadas a trabajar serán distribuidas de la siguiente forma:

- TURNO 1º DE 20:00 HRS. A 02:00 HRS.
- TURNO 2º DE 02:00 HRS. A 08:00 HRS.
- TURNO 3º DE 08:00 HRS. A 14:00 HRS.
- TURNO 4º DE 14:00 HRS. A 20:00 HRS.

4. Jornada de sábados, domingos y festivos.

Los trabajos en estos días dependerán de las necesidades de la empresa, y quedan los trabajadores obligados a asistir si son requeridos por la misma.

5. Organización del trabajo.

La empresa ordenará las tareas a realizar, con una programación diaria que se emitirá todos los días a las 13:00 hrs., excepto Domingos y Festivos que se nombrará el día anterior a la misma hora.

Los nombramientos se pondrán en conocimiento de los conductores de esta empresa llamando éstos por teléfono al jefe de su departamento.

6. Retribuciones económicas.

Ambas partes acuerdan que las retribuciones económicas para el colectivo de conductores oficiales de 1ª, serán las siguientes:

**Salario Base**

Desde el 01/04/2010 al 31/03/2011	22.118,54.- Euros en 16 pagas
Desde el 01/04/2011 al 31/03/2012	22.671,50.- Euros en 16 pagas
Desde el 01/04/2012 al 31/03/2013	23.238,29.- Euros en 16 pagas

Plus de Turno Flexible

Desde el 01/04/2010 al 31/03/2011	6.981,11.- Euros en 16 pagas
Desde el 01/04/2011 al 31/03/2012	7.155,64.- Euros en 16 pagas
Desde el 01/04/2012 al 31/03/2013	7.334,53.- Euros en 16 pagas

Antigüedad (La que corresponda) por 16 pagas.

7. Compensación incapacidad temporal.

Los trabajadores en proceso de incapacidad temporal se registrarán igualmente conforme al convenio colectivo de T.C.A., si bien se aplicará la regla proporcional (30/25) a efectos de determinar las Jornadas establecidas (25, de las cuales 5 son festivas).

8. Retribución sábados, domingos y festivos.

Los trabajos prestados en estos días serán retribuidos con una prima de:

Desde el 01/04/2010 al 31/03/2011	101,34.- Euros
Desde el 01/04/2011 al 31/03/2012	103,87.- Euros
Desde el 01/04/2012 al 31/03/2013	106,47.- Euros

A partir de las 20:00 hrs. del Viernes de cada semana y hasta las 20:00 hrs. del Domingo quedarán comprendidos en esta retribución.

En caso de que hubiese un día festivo en medio de la semana, se aplicará la misma fórmula anteriormente mencionada.

9. Vacaciones.

Ambas partes acuerdan que el mencionado colectivo, disfrutará anualmente de 30 días naturales de vacaciones.

10. Fiestas no laborables.

Las fiestas no laborables existentes entre la fecha del presente acuerdo y el 31 de



Diciembre de 2007, serán las que en cada año decreta la Consejería de Fomento y Trabajo de la Junta de Andalucía, mediante publicación en el B.O.J.A., más el 16 de Julio y las dos fiestas locales que cada año decreta la Autoridad Municipal de Algeciras. No obstante a lo anterior, los trabajadores se comprometen con la empresa a trabajar dichos días si son requeridos por la misma.

11. Para el colectivo de Conductores de Servicio Público, el reconocimiento de licencia retributiva por permiso de enfermedad conlleva a su vez el de jornada efectiva de trabajo.

Tercera. Compensatorios 5º turno

- Para el año 2010 las horas efectivas de trabajo para los trabajadores de quinto turno y con la finalidad de que dispongan de un máximo de dos ciclos de vacaciones para el año 2010, excepto para el colectivo de Shipplanner y otros que pudieran tener condiciones especiales y que ya disfruten de algún tipo de vacaciones, será de 1640 horas. Las cuales se disfrutarán de la siguiente forma:

Año 2010: 12 días Compensatorios para todos los turnos.

Año 2011: 12 días Compensatorios para todos los turnos.

Año 2012: 12 días Compensatorios para todos los turnos.

- El personal deberá disfrutar obligatoriamente de un ciclo de vacaciones que se compondrá de 6 compensatorios; el resto de compensatorios se disfrutará según la normativa establecida para los compensatorios.

Para el resto de condiciones, se estará a lo previsto en el Artículo 15, punto E.

Cuarta. Peón chequeador.

Es el trabajador que en jornada de seis horas (de 08:00 a 14:00), de lunes a viernes realiza el chequeo físico del equipo en la Terminal.





ANEXO I.- TABLA SALARIOS BASE

CATEGORIAS	Abril/2010	Abril/2011	Abril/2012
	Marzo/2011	Marzo/2012	Marzo/2013
CRANE DRIVER	24.406,15€	25.016,31€	25.641,71€
EQUIPMENT COORDINATOR	22.732,90€	23.301,23€	23.883,76€
PIER SUPERVISOR	22.732,90€	23.301,23€	23.883,76€
YARD FACILITATOR / VESSEL SUPPORT	22.732,90€	23.301,23€	23.883,76€
MANTENIMIENTO SUPERVISOR	25.807,90€	26.453,09€	27.114,42€
MANTENIMIENTO 5 TURNOS	22.879,11€	23.451,09€	24.037,36€
MANTENIMIENTO 2 TURNOS	22.879,11€	23.451,09€	24.037,36€
CRANE DRIVER GATE	23.894,43€	24.491,79€	25.104,08€
GATE CLERK	22.739,60€	23.308,09€	23.890,80€
PREGATE	22.739,60€	23.308,09€	23.890,80€
YARD CLERK	22.769,94€	23.339,19€	23.922,67€
SHIPPLANNER	29.781,67€	30.526,22€	31.289,37€
OFICIAL ADMINISTRATIVO	22.769,94€	23.339,19€	23.922,67€
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	16.609,90€	17.025,15€	17.450,78€
CONDUCTORES	22.118,54€	22.671,50€	23.238,29€
MONITORING 5 TURNOS	22.879,11€	23.451,09€	24.037,36€
MONITORING 2 TURNOS	22.879,11€	23.451,09€	24.037,36€
OFICIAL ADMINISTRATIVO - T.A.S	22.769,93€	23.339,18€	23.922,66€
AUXILIAR ADMINISTRATIVO - T.A.S	16.609,94€	17.025,18€	17.450,81€
OFICIAL 2º ELEC/MEC - 5 TURNOS	16.241,55€	16.647,59€	17.063,78€
OFICIAL 2º ELEC/MEC - 2 TURNOS	16.241,55€	16.647,59€	17.063,78€

Anexo II:**A) Plus de producción**

El número de contenedores a contabilizar a efectos del Plus de Producción, será el promedio mensual contabilizado y publicado por Sestibalsa para cada uno de sus empleados.

Los mínimos se volverán a discutir siempre que se modifiquen los establecidos en el Convenio del Sector, que actualmente están fijados en 78 cont. en 6 horas.

Una Comisión compuesta por dos personas por parte de la Empresa y dos por parte del Comité se reunirán los quince de cada mes para calcular la productividad que se deba aplicar en función de los resultados del mes anterior.

Para el control de la producción se entregará por parte de la Empresa todos los quince de cada mes los partes de movimientos de los Supervisores de Buque correspondientes al mes anterior.

Asimismo, el Plus de Producción se abonará los días de licencia que se disfruten en base a los Apartados B, C, y H y previa justificación documental, así como durante el periodo de IT por accidente de trabajo.

Para el cálculo de la producción variable, en el precio por contenedor, el número de decimales será de seis cifras, manteniendo, como ha venido siendo habitual, sólo dos cifras de decimales en los recibos de salarios.



SISTEMA DE TRABAJO: 2 TURNOS
 HORARIO:
 DE LUNES A VIERNES:
 GRUPO A 08.00 - 14.00 HORAS
 GRUPO B 14.00 - 22.00 HORAS
 SABADO: GRUPO A/B 08.00 - 14.00 HORAS
 LOS DOS GRUPOS ROTARAN SEMANALMENTE
 DESCANSOS: SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS
 ANEXO V: CALENDARIO LABORAL (5)

APM TERMINALS ALGECIRAS, S.A.
 PTO TRABAJO: GATE CRANE DRIVER
 SISTEMA DE TRABAJO: 2 TURNOS
 HORARIO:
 DE LUNES A VIERNES: GRUPO A 08.00 - 15.00 HORAS
 GRUPO B 15.00 - 22.00 HORAS
 SABADOS: GRUPO A/B 08.00 - 14.00 HORAS
 LOS DOS GRUPOS ROTARAN SEMANALMENTE
 DESCANSOS:
 SABADOS ALTERNOS (SEGUN CALENDARIO ARRIBA EXPUESTO), DOMINGOS Y FESTIVOS
 ANEXO V: CALENDARIO LABORAL (6)

APM TERMINALS ALGECIRAS, S.A.
 PTO TRABAJO: MANTENIMIENTO (MECANICOS Y PEON)
 SISTEMA DE TRABAJO: 2 TURNOS
 HORARIO:
 DE LUNES A VIERNES: GRUPO A 06.00 - 14.00 HORAS
 GRUPO B 14.00 - 22.00 HORAS
 LOS DOS GRUPOS ROTARAN SEMANALMENTE
 DESCANSOS: SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS
 ANEXO V: CALENDARIO LABORAL (7)

APM TERMINALS ALGECIRAS, S.A.
 PTO TRABAJO: ALMACEN GRUPO A
 SISTEMA DE TRABAJO: JORNADA PARTIDA
 HORARIO:
 DE LUNES A JUEVES: 08.00 - 16.00
 VIERNES: 08.00 - 15.00
 DESCANSOS:
 SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS
 DURANTE LA SEMANA SANTA, FERIA LOCAL, EL PERIODO DE JUNIO A OCTUBRE DE 2011, EL PERIODO COMPRENDIDO DESDE EL 16 DE MAYO AL 31/10/2012, LOS DIAS COMPRENDIDOS ENTRE EL 24 Y EL 5 DE ENERO, Y ALGUNOS VIERNES DEL AÑO, LA JORNADA SERA DE SIETE HORAS DIARIAS, SIN QUE ELLO IMPLIQUE REDUCCION EN EL COMPUTO ANUAL DE HORAS.
 DE LUNES A VIERNES 08:00 - 15:00
 ANEXO V: CALENDARIO LABORAL (8)

APM TERMINALS ALGECIRAS, S.A.
 PTO TRABAJO: ADMINISTRACION
 SISTEMA DE TRABAJO: JORNADA PARTIDA
 HORARIO:
 DE LUNES A VIERNES: 08.30 - 14.00 15.00 - 17.30
 DESCANSOS:
 SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS
 DURANTE LA SEMANA SANTA, FERIA LOCAL, EL PERIODO DE JUNIO A OCTUBRE DE 2011, EL PERIODO COMPRENDIDO DESDE EL 16 DE MAYO AL 31/10/2012, LOS DIAS COMPRENDIDOS ENTRE EL 24 Y EL 5 DE ENERO, Y ALGUNOS VIERNES DEL AÑO, LA JORNADA SERA DE SIETE HORAS DIARIAS, SIN QUE ELLO IMPLIQUE REDUCCION EN EL COMPUTO ANUAL DE HORAS.
 DE LUNES A VIERNES 08:00 - 15:00
 ANEXO V: CALENDARIO LABORAL (9)

APM TERMINALS ALGECIRAS, S.A.
 PTO TRABAJO: PIER SUPERVISORS, YARD FACILITATOR
 SISTEMA DE TRABAJO: 5 TURNOS
 HORARIO:
 MANANA 07.00 - 15.00 HORAS
 TARDE 15.00 - 23.00 HORAS
 NOCHE 23.00 - 07.00 HORAS
 ROTACION:
 MMTTNNDDDD
 VACACIONES:
 LAS VACACIONES SERAN DISTRIBUIDAS DE MUTUO ACUERDO EMPRESA/EMPLEADOS.
 ANEXO V: CALENDARIO LABORAL (10)

APM TERMINALS ALGECIRAS, S.A.
 PTO TRABAJO: SUPERVISORES DE MANTENIMIENTO
 SISTEMA DE TRABAJO: 5 TURNOS
 HORARIO:
 MANANA 07.00 - 15.00 HORAS
 TARDE 15.00 - 23.00 HORAS
 NOCHE 23.00 - 07.00 HORAS
 ROTACION:
 MMTTNNDDDD
 VACACIONES: Las vacaciones serán distribuidas de mutuo acuerdo entre Empresa y trabajadores.
 ANEXO VI: NUEVA TABLA DE PRODUCCION/VOLUMEN
 1. Este nuevo Incentivo Producción/Volumen combina ambos conceptos a la hora de calcular su importe.
 2. No tiene límites superiores pero si inferiores, es decir, para Producciones inferiores a 27 contenedores no se devenga importe alguno independientemente del Volumen alcanzado, y para Volumenes inferiores a 1.600.000 contenedores tampoco se genera derecho a la percepción de este incentivo independientemente de la Producción alcanzada.
 3. La Producción que se toma como referencia, conforme a la imagen que a continuación se incluye, es la publicada en el MacroPlan bajo el epígrafe "MacroPlan by Vessels" ubicado en la Hoja de Cálculo denominada "DBASEALR.xls".

APM TERMINALS
MACROPLAN by VESSELS

Week	Cntrs handled		Total		Twin Lifts		Productivity		Berth		Crane	
	40'	20'	Containers	TEU's	Load	Disch.	Hours	GMPH	Hours	BMPH	Hours	%
1												
2												
3												
47												
48												
49												
50												
51												
52												
2011												

Estos serán los campos a considerar para el nuevo Incentivo Producción/Volumen

4. A efectos de realizar el cómputo de los valores de la Producción y del Volumen desde el 01 de Enero al 31 de Diciembre, estos valores podrán sufrir una regularización dependiendo de la coincidencia o no del inicio de la semana n°1 con el día 1 de Enero y de la finalización de la última semana del año con el día 31 de Diciembre.

5. El cálculo de ambas magnitudes está referenciado a totales anuales y el pago del posible Incentivo generado se abonaría en enero del año siguiente al calculado.

6. Tabla de Producción/Volumen:

	Producción	Volumen	Incentivo	50.000	40.000	27.114
2006	24.61	2.220.042	0			
2007	27.00	2.336.525	841	1.68%	2.10%	3.10%
2008	27.38	2.236.593	781	1.56%	1.95%	2.88%
2009	28.70	2.024.554	911	1.82%	2.28%	3.36%
2010	26.73	1.785.327	0			

Producción	27.00	28.00	29.00	27.00	28.00	29.00
Peso de la Producción	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Volumen	1.900.000	1.900.000	1.900.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000
Peso del Volumen	50%	50%	50%	50%	50%	50%
Incentivo Producción/Volumen Anual por Empleado	0	250	750	0	0	500
	50.000	40.000	27.114	50.000	40.000	27.114
27	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
28	0.50%	0.63%	0.92%	0.00%	0.00%	0.00%
29	1.50%	1.88%	2.77%	1.00%	1.25%	1.84%

Producción	27.00	28.00	29.00	27.00	28.00	29.00
Peso de la Producción	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Volumen	1.700.000	1.700.000	1.700.000	1.600.000	1.600.000	1.600.000
Peso del Volumen	50%	50%	50%	50%	50%	50%
Incentivo Producción/Volumen Anual por Empleado	0	0	250	0	0	0
	50.000	40.000	27.114	50.000	40.000	27.114
27	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
28	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
29	0.50%	0.63%	0.92%	0.00%	0.00%	0.00%

Producción	27.00	28.00	29.00	27.00	28.00	29.00
Peso de la Producción	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Volumen	2.000.000	2.000.000	2.000.000	2.100.000	2.100.000	2.100.000
Peso del Volumen	50%	50%	50%	50%	50%	50%
Incentivo Producción/Volumen Anual por Empleado	0	500	1.000	250	750	1.250
	50.000	40.000	27.114	50.000	40.000	27.114
27	0.00%	0.00%	0.00%	0.50%	0.63%	0.92%
28	1.00%	1.25%	1.84%	1.50%	1.88%	2.77%
29	2.00%	2.50%	3.69%	2.50%	3.13%	4.61%

Producción	27.00	28.00	29.00	27.00	28.00	29.00
Peso de la Producción	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Volumen	2.200.000	2.200.000	2.200.000	2.300.000	2.300.000	2.300.000
Peso del Volumen	50%	50%	50%	50%	50%	50%
Incentivo Producción/Volumen Anual por Empleado	500	1.000	1.500	750	1.250	1.750
	50.000	40.000	27.114	50.000	40.000	27.114
27	1.00%	1.25%	1.84%	1.50%	1.88%	2.77%
28	2.00%	2.50%	3.69%	2.50%	3.13%	4.61%
29	3.00%	3.75%	5.53%	3.50%	4.38%	6.45%

ANEXO VII: ACUERDO GRUISTAS DE PUERTA

1. Apartir del 22/09/2011 se establece un Plus de Gruista de Puerta que estará formado por un 20% de la diferencia existente entre el Plus de Producción que actualmente perciben los Gruistas de Puerta y el Plus de Producción que reciben los Gruistas de 5º Turno.
 2. La empresa realizará las gestiones necesarias ante la Dirección Provincial del I.S.M. y ante la representación legal de los trabajadores de MARAPIE para intentar buscar una posible solución a este problema.



3. A requerimiento del Comité de Empresa la compañía accede a realizar un estudio operativo de viabilidad de las actividades de importación/exportación realizadas por los gruistas de puerta. De ser estratégicamente viable, y rentable desde el punto de vista de ahorros, la Dirección de la Compañía estudiará qué porcentaje de ese posible ahorro es como consecuencia de los trabajos realizados directamente por los gruistas de puerta, así como su repercusión al Plus de Gruista de Puerta recogido en el presente acuerdo.

4. En el caso de que la producción anual, medida de Abril a Marzo del año siguiente, esté por encima de 26 contenedores, el valor de este Plus será revisado de acuerdo a ese nuevo parámetro y regularizada la diferencia en el mes de Abril

5. Los precios a aplicar por este concepto serán los siguientes:

Desde el 22/09/2011 al 31/03/2012 100,12.- Euros mensuales

Desde el 01/04/2012 al 31/03/2013 102,62.- Euros mensuales

Anexo VIII. Acuerdo reorganización departamento mantenimiento.

1. La empresa asume que la plantilla del personal del Dpto. de Mantenimiento a 5º Turno afectado por el convenio estará compuesta por 55 trabajadores. Asimismo, se adjunta al presente Acuerdo el listado de trabajadores afectados y categoría de cada uno de ellos.

Cuando quede vacante alguna de esas plazas, por cualquier motivo, la empresa tendrá que cubrirla convenientemente conforme a lo establecido en el convenio colectivo excepto las vacantes que queden consecuencia del plan de prejubilaciones de 2011.

2. La plantilla del Dpto. de Mantenimiento de APM TERMINALS tendrá la exclusividad del mantenimiento no planificado de la totalidad de las grúas Portainer y, de forma prioritaria, otras tareas que la Dirección de Mantenimiento estime precisas. En casos de menor actividad también tendrán prioridad absoluta sobre las labores de mantenimiento planificado y preventivo de estos equipos.

3. La Dirección llevará a cabo cuantas acciones fueren necesarias a fin de favorecer la plena adaptación de los trabajadores del área de mantenimiento a las nuevas actividades profesionales, procediendo a la puesta en marcha de un plan que favorezca esta plena adaptación y garantizando los puestos de trabajo de aquellos trabajadores que no puedan adaptarse a las tareas encomendadas como consecuencia de esta reestructuración.

4. El presente Acuerdo se incorpora como Anexo al Convenio.

5. El presente Acuerdo ha sido refrendado por la Asamblea de Trabajadores de



Mantenimiento el pasado 28.04.11.

Por CCOO

PABLO BIANCHI GARCIA DE POLAVIEJA, DIEGO CANALES DE LA CUESTA, FRANCISCO MONCAYO MELGAR, RICARDO DELGADO MADERAL, JUAN HIDALGO PINO, JOSE EDUARDO CONDE ORTEGA, ALICIA RODRIGUEZ ALES, MARCELINO RODRIGUEZ PACHECO

Por UGT

ANTONIO RAMOS RODRIGUEZ, EMILIANO GUTIERREZ CASTAÑOS, JOSE CARLOS JIMENEZ MOMBIEDRO, ISABEL MARIA CALVO BERNAL, PEDRO ZAMBRANA COPADO

Por Dirección de APM TERMINALS ALGECIRAS S.A.

JAVIER SAEZ GONZALEZ, MARIA DEL CARMEN CRUZ DE GUZMAN, JOSE BERNAL MELGAR

